



Politique d'UNIFOR contre le harcèlement en milieu syndical

Déclaration de principes

Unifor croit que chaque personne a droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans son milieu de travail. La création et la préservation d'un environnement sûr et exempt de harcèlement sont une responsabilité collective assumée par tous les membres d'Unifor. Unifor fait tout son possible pour montrer l'exemple en établissant des normes de comportement qui témoignent de notre engagement à l'égard de l'égalité.

Unifor ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, que ce soit au niveau local, régional, du Québec ou national. Les actes de cette nature peuvent donner lieu à des sanctions prises contre un membre conformément à la procédure établie dans la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical destinée aux membres d'Unifor.

Application de la politique

La présente politique s'applique aux membres d'Unifor relativement aux plaintes déposées à la suite d'actes de harcèlement survenus en milieu syndical. Par exemple, les congrès, conférences, conseils, sessions de formation d'Unifor ou tous les événements locaux et régionaux organisés par le syndicat en dehors des lieux de travail.

La présente politique ne s'applique pas aux plaintes de harcèlement en milieu de travail impliquant des membres, puisque ces plaintes seront résolues au moyen de la procédure de règlement des griefs ou conformément à la politique et à la procédure sur le harcèlement en milieu de travail. En l'absence d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail, les membres sont encouragés à recourir à la politique intitulée Harcèlement en milieu de travail d'Unifor. De la même manière, les plaintes de harcèlement impliquant des employées et des employés d'Unifor doivent être résolues conformément à la convention collective des employés.

La présente politique ne s'applique pas directement à des tiers. Les tierces parties sont des personnes qui se trouvent dans un environnement syndical, mais qui ne sont ni membres d'Unifor ni employés (c.à.d. des membres de la famille ou des connaissances des membres). Cependant, il faut souligner que lorsqu'une tierce partie manifeste un comportement malveillant, intimidant ou violent dans un milieu syndical, Unifor peut prendre des mesures contre cette personne, allant jusqu'à lui demander de quitter un événement d'Unifor ou de bannir cette personne des futurs événements organisés par Unifor.

La présente politique ne vise pas à décourager ou à empêcher un membre d'exercer ses droits en vertu de toute loi sur les droits de la personne applicable ou tout autre droit légal découlant d'une autre loi.

Définitions

Milieu syndical – Pour les besoins de la présente politique, « milieu syndical » désigne toute activité organisée par Unifor ou tout événement auquel participe une ou un membre au nom d'Unifor, notamment les congrès, réunions, sessions de formation, conseils, cours et conférences ayant lieu au niveau local, régional, du Québec ou national.

Harcèlement – Le harcèlement est l'expression d'un pouvoir et d'une supériorité perçus par la personne qui harcèle envers une autre personne ou un groupe, en se fondant sur leur : sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, handicap, langue, âge, état d'une personne graciée, classes sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement est déplacé, non désiré et non sollicité; il peut être exprimé verbalement ou physiquement. Habituellement coercitif, il peut se produire en tant qu'acte isolé ou de façon répétée. Il comporte des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que l'auteure ou l'auteur du harcèlement sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont abusifs, déplacés ou fautifs. Les actes de harcèlement peuvent comprendre notamment :

- les remarques, moqueries, insinuations, railleries déplacées ou toute autre communication discriminatoire effectuée dans n'importe quel média.
- les gestes insultants ou malveillants ou les canulars qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;
- la ridiculisation, la dépréciation ou l'expression de haine ou d'intolérance, que ce soit verbalement, par écrit ou physiquement;
- l'affichage d'images, de graffiti ou d'autre matériel offensants ou pornographiques;
- l'imposition de limites déraisonnables à une personne en raison de la perception d'un besoin (p. ex., handicap, grossesse, etc.);
- les regards lubriques (regarder avec convoitise);
- la diffamation d'images religieuses;
- les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses;
- les demandes de faveurs sexuelles;
- les contacts physiques inutiles : attouchements, tapotements ou pincements;
- les commentaires à propos de l'apparence ou de la vie personnelle d'une personne;
- l'expression ou l'encouragement à la haine raciale.

Intimidation et harcèlement personnel – L'intimidation et le harcèlement personnel se définissent par des actes délibérés, de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance et l'assurance d'une personne ou d'un groupe. L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent englober tout abus de pouvoir ou tout pouvoir perçu exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. Habituellement, un comportement intimidant est persistant et s'inscrit dans une ligne de

conduite habituelle, mais il peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont déplacés ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La présente politique englobe tous les membres dans tous les types de relations, par exemples les relations conjugales, intimes, ou des partenariats du droit commun.

Parmi les exemples d'intimidation et de harcèlement personnel, mentionnons entre autres :

Communication verbale

- des propos violents et injurieux,
- des insultes,
- des taquineries,
- la propagation de rumeurs et d'insinuations.

Manipulation psychologique

- l'attribution injuste d'un blâme pour des erreurs,
- l'exclusion délibérée,
- les canulars,
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne;
- des critiques en public.

Il est entendu que l'utilisation de toute forme de média dans la communication verbale ou la manipulation psychologique comme cela est mentionné cidessus constitue des actes d'intimidation ou de harcèlement psychologique.

Le contexte est important pour comprendre l'intimidation, surtout la communication verbale. Il y a une différence entre des insultes amicales échangées par des collègues de longue date et des commentaires visant à dénigrer ou qui sont perçus comme tel.

Violence dans le milieu syndical – Pour les besoins de la présente politique, la violence est définie comme toute attaque physique ou menace d'attaque physique faite en milieu syndical. La présente politique englobe toutes les personnes accompagnant un membre d'Unifor participant à un événement d'Unifor.

Voici quelques exemples de violence en milieu syndical :

- frapper, gifler ou agresser une personne ou lui donner un ou des coups de poing;
- se battre avec une personne ou la mettre au défi de se battre;
- posséder des armes à feu, des explosifs ou d'autres armes conçus pour infliger des blessures mortelles;
- menacer de faire du mal ou faire du mal à une personne ou tout autre acte ou comportement qui sousentend la menace de blessures corporelles;
- traquer une personne (c.à.d. la suivre, l'appeler ou la harceler de façon répétée tout en proférant des menaces verbales, écrites ou voilées de lui faire du mal);
- tout autre acte pouvant dans les circonstances susciter la peur chez une personne raisonnable.

Procédure à l'intention des membres d'Unifor

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) La procédure décrite cidessous s'applique à tous les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violence en milieu syndical qui surviennent dans l'environnement du syndicat, tel qu'ils sont définis dans la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical.
- b) Unifor ne divulgue à personne le nom d'une plaignante ou d'un plaignant ni d'une intimée ou d'un intimé ni toute circonstance relative à une plainte, sauf si une loi l'exige ou que cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur une plainte ou prendre des mesures disciplinaires à la suite d'une plainte. Les membres, le personnel, les dirigeantes et les dirigeants, les enquêteuses et les enquêteurs ou les médiatrices et les médiateurs indépendants d'Unifor (s'il y a lieu), qui jouent un rôle dans le cadre d'une plainte, ne doivent pas oublier de considérer tout renseignement comme confidentiel, à l'exception des circonstances mentionnées ci-dessus.

2. ÉTAPE INITIALE/INFORMELLE DE RÉOLUTION

- a) Lorsqu'une plaignante ou un plaignant croit avoir été victime de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, il est encouragé à faire savoir clairement et fermement à la personne qui a commis le présumé acte de harcèlement que son comportement est inadmissible et qu'il doit cesser. Unifor reconnaît, cependant, que dans certaines circonstances une telle action pourrait ne pas être appropriée ni recommandée.
- b) La plaignante ou le plaignant peut demander à une ou un membre de l'exécutif de sa section locale d'Unifor ou à une ou un membre de confiance du syndicat de l'aider à résoudre la situation à l'amiable.
- c) Les fonctions d'Unifor comprennent l'organisation de sessions de formation, de cours, de congrès, de réunions de conseil, etc. Unifor doit également désigner une ou un responsable des plaintes pour traiter les incidents de harcèlement. La personne responsable des plaintes a la responsabilité de tenter de résoudre de manière informelle et rapidement les plaintes lors d'un événement ou aussitôt que possible par la suite, mais elle ne détient aucune autre responsabilité officielle au-delà de cette étape.
- d) Les événements organisés par les sections locales et/ou les conseils industriels d'Unifor comprennent des réunions, conférences, activités sociales, etc. Les sections locales et/ou les conseils industriels doivent également désigner une ou un responsable des plaintes afin de traiter les incidents de harcèlement. Les responsables des plaintes ont la responsabilité d'essayer de résoudre de manière informelle et rapidement les plaintes lors d'un événement ou aussitôt que possible par la suite, mais elles ou ils ne détiennent aucune autre responsabilité officielle au-delà de cette étape.
- e) Pour les événements nationaux et le Conseil canadien d'Unifor (voir la section C), c'est la présidente ou le président du syndicat national qui nomme les responsables des plaintes. Un membre du personnel du syndicat national peut faire partie des responsables des plaintes. Au

moment de nommer des responsables des plaintes, il convient de tenir compte de l'envergure de l'événement, en plus de prendre en considération la diversité, le sexe et la langue.

- f) En ce qui concerne les événements d'Unifor tenus dans les régions ou au Québec (voir la section C), c'est la directrice ou le directeur régional ou québécois qui nomme les responsables des plaintes. Un membre du personnel du syndicat national peut faire partie des responsables des plaintes. Au moment de nommer des responsables des plaintes, il convient de tenir compte de l'envergure de l'événement, en plus de prendre en considération la diversité, le sexe et la langue.
- g) En ce qui concerne les événements des sections locales et/ou des conseils industriels d'Unifor (voir la section D), la présidente ou le président de la section locale ou les présidentes ou les présidents des conseils industriels nomment les responsables des plaintes. Au moment de nommer des responsables des plaintes, il convient de tenir compte de l'envergure de l'événement, en plus de prendre en considération la diversité, le sexe et la langue.
- h) À cette étape, il est possible d'en arriver à un règlement, notamment par des excuses, des réprimandes et en expulsant de l'événement, s'il le faut, les responsables de l'incident (y compris en expulsant des tierces parties). Si la sécurité d'une personne est menacée ou qu'un acte criminel est présumé avoir été commis, les autorités compétentes doivent aussi être contactées.
- i) Si l'incident est réglé avec succès à cette étape, la ou le responsable des plaintes doit en informer la directrice ou le directeur régional ou québécois ou la présidente ou le président national ou la présidente ou le président de la section locale ou du conseil industriel concerné et aucune autre intervention n'est requise.
- j) Les responsables des plaintes doivent suivre la formation appropriée offerte par le bureau national.

3 ÉTAPE DE LA PLAINTÉ OFFICIELLE

- a) Lorsqu'il est impossible de résoudre une plainte de manière informelle, la plaignante ou le plaignant peut déposer par écrit une plainte officielle et l'envoyer à la coordonnatrice ou au coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement au bureau national.
- b) Chaque directrice ou directeur régional ou québécois nomme des enquêtrices ou enquêteurs en matière de harcèlement afin de donner suite aux plaintes officielles qui sont déposées au niveau régional ou québécois en vertu de la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical. Au moment de nommer des enquêtrices ou enquêteurs en matière de harcèlement, la diversité, le sexe et la langue doivent être pris en considération. Les enquêtrices et enquêteurs doivent suivre la formation appropriée qui est offerte par le bureau national sur le traitement des plaintes de harcèlement.
- c) La présidente ou le président du syndicat national nomme une coordonnatrice ou un coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement, qui dirigera toutes les plaintes de harcèlement, ainsi que les enquêtrices ou enquêteurs en matière de harcèlement, qui donneront suite aux plaintes officielles déposées au niveau national en vertu de la Politique

d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical. Au moment de la nomination de ces personnes, la diversité, le sexe et la langue doivent être pris en considération.

La coordonnatrice ou le coordonnateur ainsi que les enquêtrices et les enquêteurs doivent suivre la formation appropriée qui est offerte par le bureau national sur le traitement des plaintes de harcèlement.

- d) La plainte doit énoncer clairement les faits donnant lieu à la plainte et faire référence à la section prétendument violée dans le cadre de la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical. La plainte doit être déposée dans les 60 jours après la date où le ou les présumés incidents sont survenus. (Voir le formulaire de plainte cjoint)
- e) La plainte est envoyée sous le « sceau de la confidentialité » à la coordonnatrice ou au coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement, à l'attention du bureau national d'Unifor 205 Placer Court, Toronto, ON M2H 3H9.
- f) Dès que la plainte est déposée, la coordonnatrice ou le coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement l'examine et détermine toutes les questions préliminaires et de compétence, y compris, sans s'y limiter, les délais relatifs à la plainte, l'admissibilité de la plainte en fonction des circonstances, en plus de vérifier si la plainte est de nature frivole ou vexatoire. La coordonnatrice ou le coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement a le pouvoir discrétionnaire de prolonger le délai pour déposer les plaintes lorsqu'il ou elle le juge approprié, mais il ou elle doit en informer la présidente ou le président ou la directrice ou le directeur régional ou québécois.
- g) Si la coordonnatrice ou le coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement établit que la plainte n'est pas admissible en raison de questions préliminaires ou de compétence, il informe la plaignante ou le plaignant de sa décision par écrit. La plaignante ou le plaignant peut en appeler d'une décision relativement à l'admissibilité de sa plainte au Comité national des appels du Conseil exécutif national, en suivant la procédure présentée ci-dessous à la section 7.
- h) Si la coordonnatrice ou le coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement établit que la plainte est admissible, cette plainte est transmise à la directrice ou au directeur régional ou québécois concerné, qui affecte alors à ce cas l'une ou l'un des enquêteurs en matière de harcèlement. Une fois nommé, l'enquêtrice ou l'enquêteur régional ou québécois remet une copie de la plainte à l'intimée ou l'intimé. La coordonnatrice ou le coordonnateur informera aussi l'intimée ou l'intimé de la procédure qui sera suivie et des délais qui s'appliquent.
- i) L'intimée ou l'intimé a 15 jours à compter de la date de réception de la copie de la plainte pour répondre par écrit à l'enquêtrice ou à l'enquêteur à propos des allégations contenues dans la plainte. (Voir cjoint le Formulaire de l'intimé.)
- j) L'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement remet une copie de la réponse de l'intimée ou de l'intimé à la plaignante ou au plaignant.

4. ÉTAPE DE LA MÉDIATION

- a) Le cas échéant, l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement peut décider qu'il est préférable de résoudre une plainte au moyen de la médiation entre les parties. Les deux parties doivent accepter de bon gré de recourir à la médiation.
- b) L'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement dirige la médiation. En cas de circonstances spéciales et avec l'approbation de la directrice ou du directeur régional ou québécois ou de la présidente ou du président du syndicat national, une médiatrice ou un médiateur externe peut être nommé.
- c) La plaignante ou le plaignant de même que l'intimée ou l'intimé doit avoir l'occasion de rencontrer l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement, qui collaborera avec les parties en vue de trouver une solution. Idéalement, la médiation devrait avoir lieu en personne. Cela dit, la médiation peut aussi se dérouler par vidéoconférence ou conférence téléphonique, si les circonstances font en sorte qu'il n'est pas possible ni pratique de se rencontrer en personne.
- d) La médiation a lieu dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement a reçu la réponse de l'intimée ou de l'intimé. L'enquêtrice ou l'enquêteur a le pouvoir discrétionnaire de prolonger ce délai, s'il le juge opportun, mais il doit en informer la présidente ou le président ou la directrice ou le directeur régional ou québécois concerné.
- e) Si la médiation s'avère infructueuse, la plainte passe à l'étape de l'enquête.

5. ÉTAPE DE L'ENQUÊTE

- a) Lorsque la médiation n'est pas indiquée ou qu'elle a échoué, l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement mène une enquête officielle. En cas de circonstances spéciales et avec l'approbation de la directrice ou du directeur régional ou québécois ou de la présidente ou du président du syndicat national, une médiatrice ou un médiateur externe peut être nommé.
- b) L'enquêtrice ou l'enquêteur enquête sur le ou les incidents présumés et s'entretient avec la plaignante ou le plaignant, l'intimée ou l'intimé et tous les témoins importants des deux parties.
- c) Dans les 30 jours suivant sa nomination, l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement remet à l'intimée ou à l'intimé et à la plaignante ou au plaignant un rapport préliminaire écrit contenant ses conclusions.
- d) L'intimée ou l'intimé et la plaignante ou le plaignant peuvent répondre par écrit au rapport préliminaire de l'enquêtrice ou de l'enquêteur. Leurs réponses doivent être remises à l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement dans les 15 jours suivant la date de réception de la copie du rapport préliminaire.
- e) Après avoir pris en considération la ou les réponses présentées par écrit, l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement présente un rapport final écrit dans les 15 jours suivant

la réception des réponses de la plaignante ou du plaignant et de l'intimée ou de l'intimé au sujet de son rapport préliminaire.

- f) L'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement a le pouvoir discrétionnaire de prolonger, s'il le juge opportun, les délais de cette étape, mais il ou elle doit en informer la présidente ou le président ou la directrice ou le directeur régional ou québécois concerné.

6. ÉTAPE DE LA PRISE DE DÉCISION

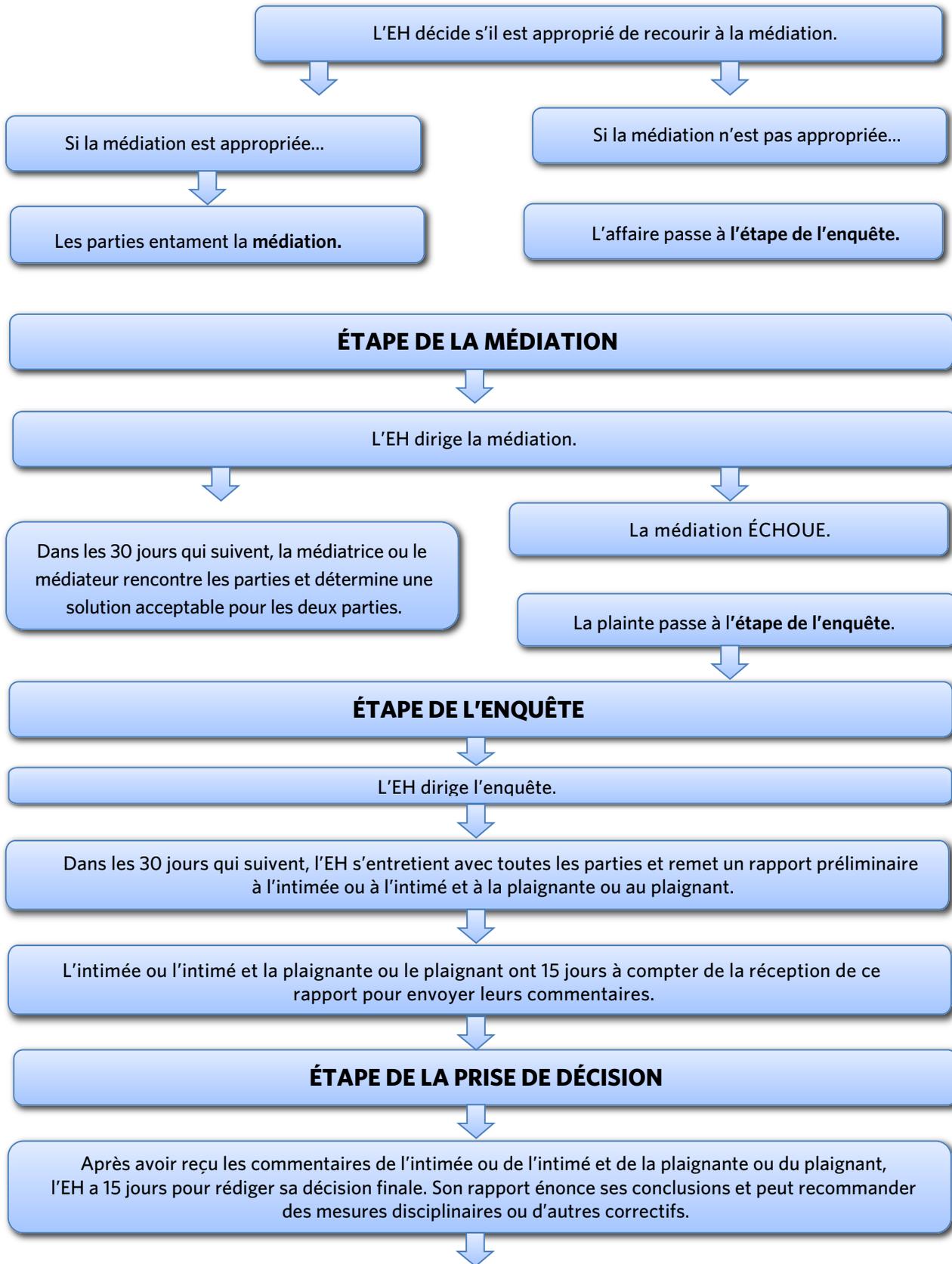
- a) Le rapport final de l'enquêtrice ou de l'enquêteur en matière de harcèlement doit inclure l'exposé de ses conclusions et, s'il y a lieu, les mesures disciplinaires ou tout autre remède recommandés.
- b) Les mesures disciplinaires comprennent notamment une réprimande, le renvoi d'un comité ou d'une activité, une suspension ou l'expulsion comme membre, l'expulsion ou toute autre sanction juste et équitable.
- c) L'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement envoie une copie de ce rapport à la présidente ou au président du syndicat national ou à la directrice ou au directeur régional ou québécois qui met en œuvre toutes les recommandations du rapport.
- c) Une copie écrite de la décision finale de l'enquêtrice ou de l'enquêteur en matière de harcèlement est envoyée à la plaignante ou au plaignant, à l'intimée ou à l'intimé et à la coordonnatrice ou au coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement.
- d) La présidente ou le président du syndicat national ou la directrice ou le directeur régional ou québécois a 30 jours pour mettre en œuvre les recommandations du rapport de l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement.

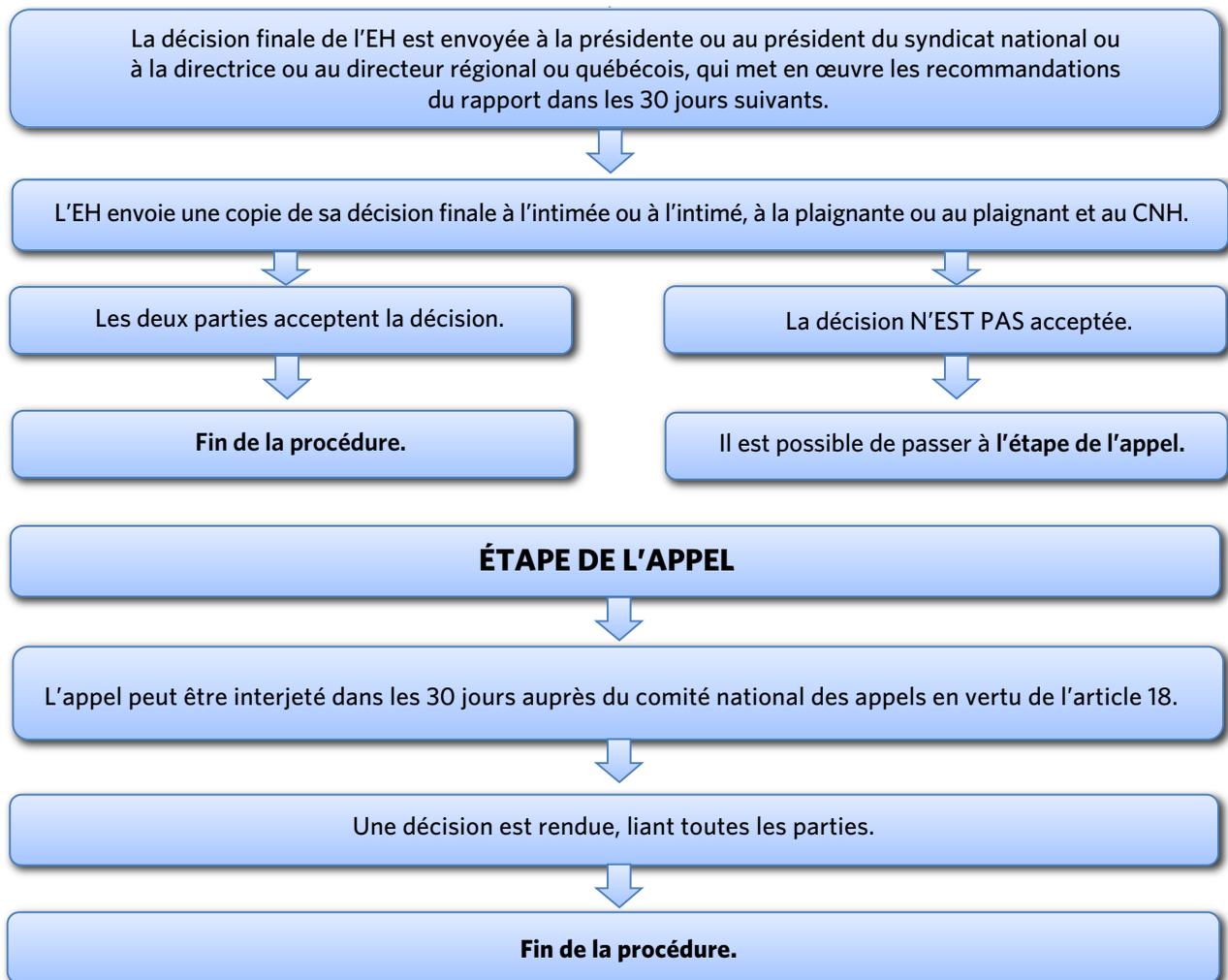
7. ÉTAPE DE L'APPEL

- a) Il est possible d'en appeler d'une décision finale de l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement au Comité national des appels du Conseil exécutif national.
- b) L'appel est interjeté au moyen d'un avis écrit déposé dans les 30 jours suivant la décision finale rendue par l'enquêtrice ou l'enquêteur en matière de harcèlement.
- c) La procédure à suivre à l'étape de l'appel correspond à la procédure prévue à l'article 18 des statuts d'Unifor, en y faisant les concordances nécessaires.
- d) Il n'y a aucune audition devant le Comité national des appels du Conseil exécutif national, et sa décision est finale et sans appel. Toutefois, les personnes ont le droit de déposer une plainte auprès de la Commission ou du Tribunal des droits de la personne (fédéral ou provincial) concerné et de demander réparation en vertu de la Charte des droits de la personne.

Tableau de la procédure à suivre en cas de harcèlement en milieu syndical d'Unifor







Les personnes peuvent choisir de déposer une plainte auprès de la Commission ou du Tribunal des droits de la personne concerné.